

建設産業で働く女性の定着 に向けた取組紹介 ～両立支援を中心に～



建設産業女性定着支援ネットワーク

幹事長 須田 久美子

ごあいさつ

建設産業女性定着支援ネットワーク

幹事長 ^{すだ} 須田 ^{くみこ} 久美子

- 鹿島建設(株)土木管理本部土木企画部人事・教育グループ 専任部長
- (一社)土木技術者女性の会 運営委員（人材育成担当）
- 博士（工学）
- 技術士（建設部門）…鋼構造およびコンクリート
- コンクリート主任技士
- コンクリート診断士
- 土木学会 フェロー会員
- 日本コンクリート工学会 フェロー会員
- いばらき大使
- 広島大学 客員教授
- 東北大学 未来型医療創造卓越大学院プログラム特任教授



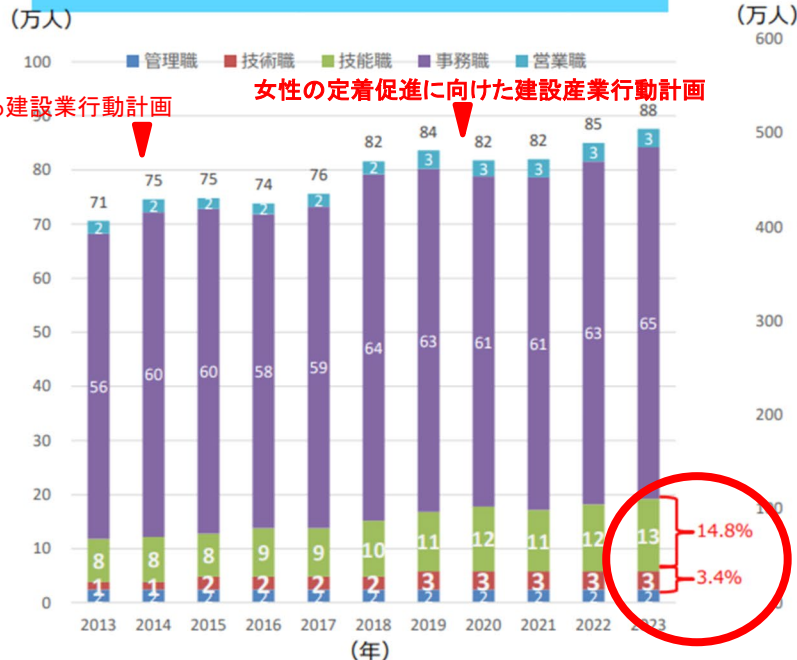
建設業における就業者数の推移



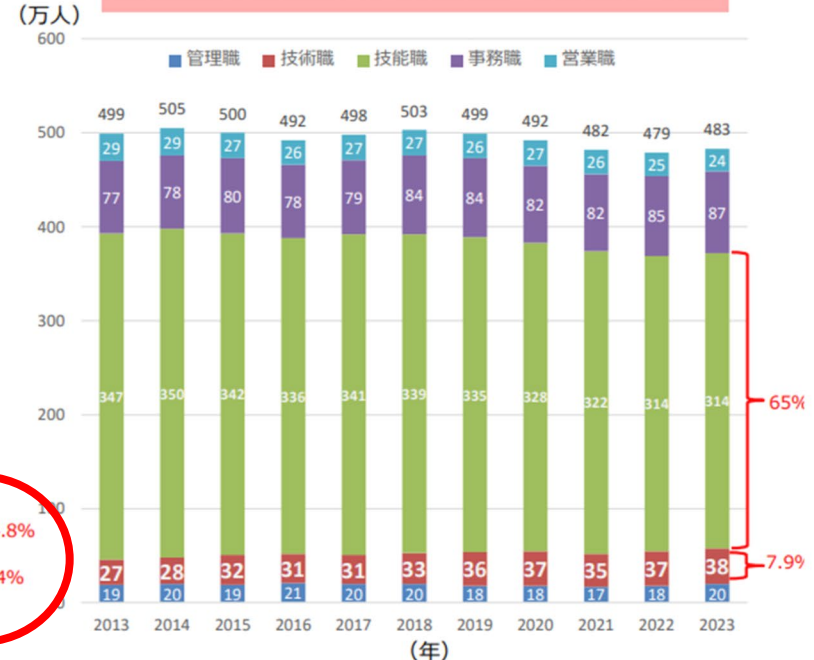
(参考)建設業における女性就業者及び技術者・技能者数の推移 国土交通省

- 直近3か年において、女性技術者・技能者数は堅調に増加している。
- 令和5年においては、建設業に従事する女性職員88万人のうち、女性技能者は13万人（14.8%）、女性技術者は3万（3.4%）となっており、建設業全体の技能者割合（65%）、技術者割合（7.9%）の割合に比べ極めて低くとどまっている。

女性の建設業就業者数（うち技術者数・技能者数）の推移



建設業全体の就業者数（うち技術者数・技能者数）の推移



出典：総務省「労働力調査」、日本建設業連合会「建設業デジタルハンドブック」を基に国土交通省が作成

集計項目 ○管理職：産業、職業別就業者数の職業番号2 管理的職業従事者 ○技術職：職業番号3 専門的・技術的職業従事者
○技能職：職業番号24 生産工程、32輸送機械運転、33建設探掘、37その他の運搬清掃包装等従事者
○事務職：職業番号8 一般事務・会計事務・その他の事務従事者 ○営業職：職業番号12 商品販売・販売類似職業従事者・営業職業従事者

8



建設産業女性定着支援ネットワーク

国土交通省HP「建設産業における女性活躍・定着促進に向けた実行計画検討会」より引用

女性の定着促進に向けた建設産業行動計画



計画の柱	官民を挙げた目標	取組例(担当する策定団体)
働きつづけられるための環境整備を進める	「女性の入職者数に対する離職者数の割合」を令和6年までの間、前年度比で減少させる。	・イクボス宣言の推進(業界団体) ・柔軟な働き方ができる環境整備(業界団体) ・建設キャリアアップシステムを活用した復職のサポートやキャリアパスなどの例を提示(国土交通省、業界団体) 等
女性に選ばれる建設産業を目指す	「入職者に占める女性の割合」を令和6年までの間、前年度比で増加させる。	・学生と保護者に向けた建設産業の魅力発信(国土交通省、業界団体、(一財)建設業振興基金) ・女性定着に関する企業の好事例や女性が活躍する仕事例を発信(国土交通省、業界団体) ・えるぼし、くるみんの認定取得に向けた取組の推進(国土交通省、業界団体) 等
建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる	①令和6年までに新計画の内容の認知度100%を目指す。 ②令和6年までに都道府県単位で活動している団体の「建設産業女性定着支援ネットワーク」への加入をすべての都道府県団体を目指す	・建設産業女性定着支援ネットワークの構成団体が地域ぐるみで行う活動の支援(国土交通省) ・各地域における女性定着のための取組の推進(国土交通省、業界団体、建設産業女性定着支援ネットワーク) 等



建設産業における女性定着の現状

＜計画の柱＞女性に選ばれる建設産業を目指す



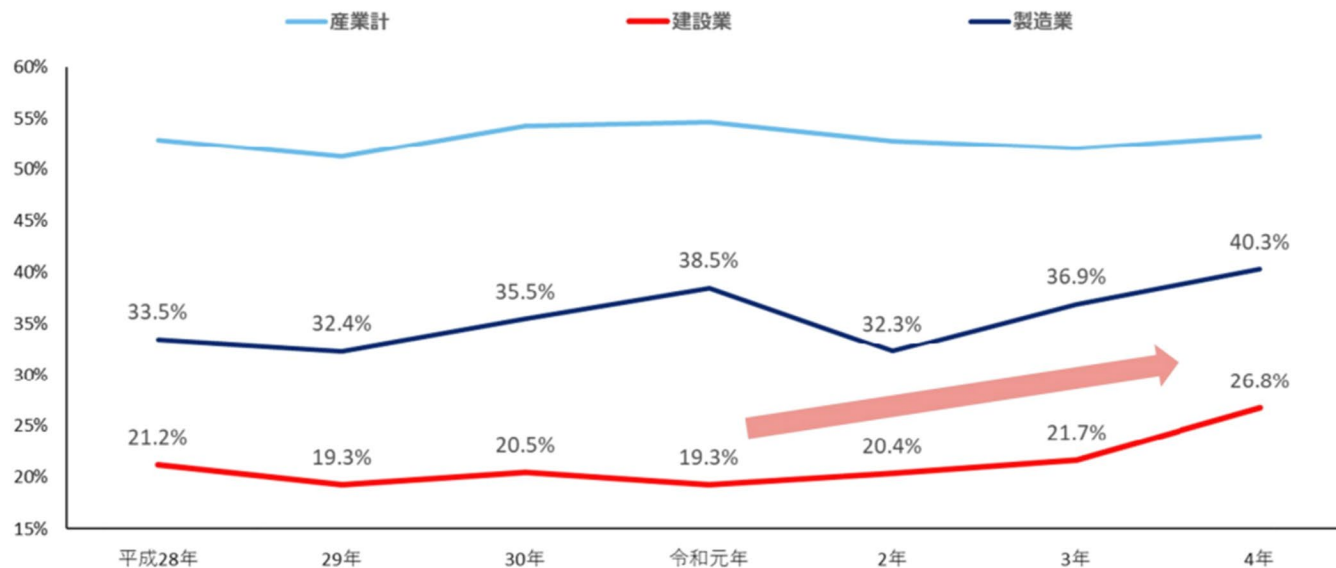
計画に掲げた取組目標の達成状況－①入職者に占める女性の割合



国土交通省

- 入職者に占める女性の割合については、建設業としては増加傾向にあり、令和2年以降は毎年度対前年比で増加している。
- 一方、産業別でみると、建設業は全産業平均と比べても未だ低い状況が続いている。

入職者に占める女性の割合（産業別）*1



出典：厚生労働省「雇用動向調査」を基に国土交通省作成

*1:最新情報が令和5年前期までのため年間比較できる令和4年までを掲載。数値は小数点第2位切り捨て。

4



建設産業における女性定着の現状

<計画の柱>働きつつけられるための環境整備を進める

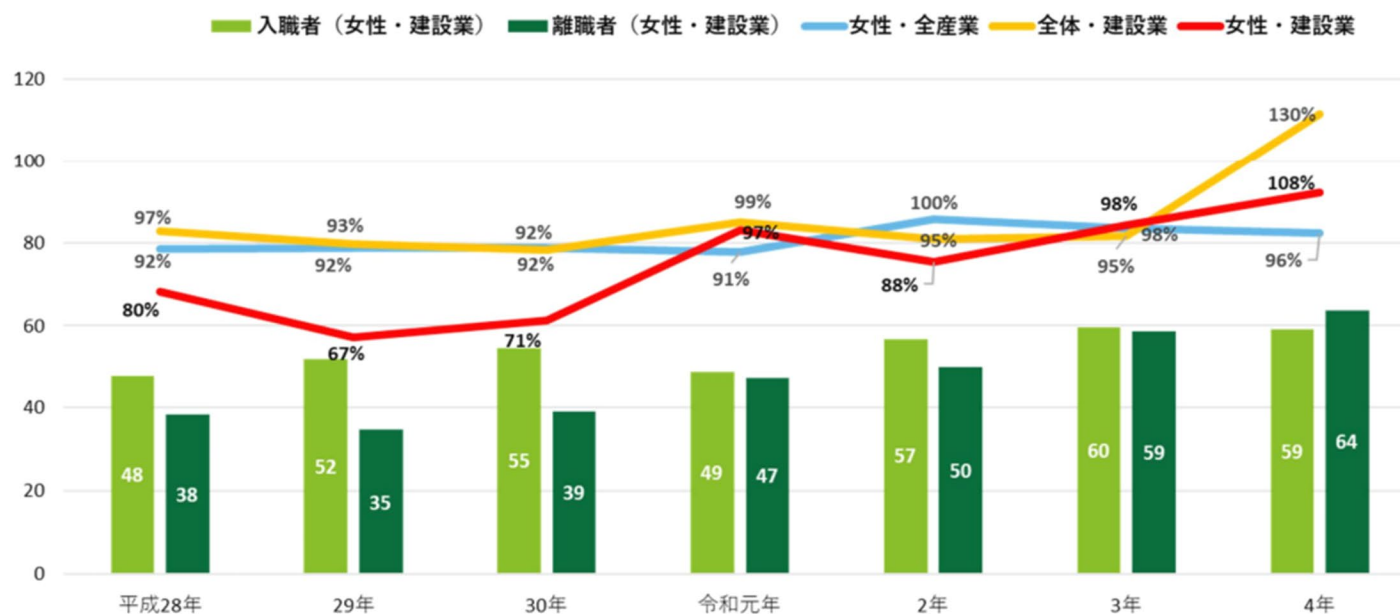


計画に掲げた取組目標の達成状況－②女性の入職者に対する離職者の割合 国土交通省

- 建設業における女性の入職者数は緩やかに増加傾向にあるものの、離職者についても同様に増加傾向にあり、目標である「女性の入職者に対する離職者の割合」についても近年上昇している。
- 離職者数の増加は建設業男女共通の傾向。

(千人)

入離職者数と入職者に対する離職者の割合の推移



出典：厚生労働省「雇用動向調査」を基に国土交通省作成

*1:最新情報が令和5年前期までのため年間比較できる令和4年までを掲載

5



建設産業で働く女性を応援する取組を 全国に根付かせる



- ・都道府県単位で活動する団体の運営母体は、既存団体を母体にした団体が5割程度に留まっている。
- ・都道府県単位で活動する団体を47都道府県に行き渡らせるには、まだ道半ばである。

運営母体の状況

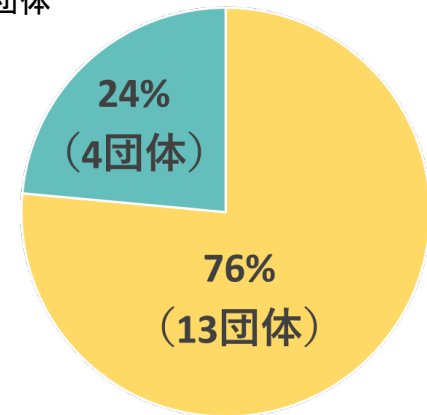
- 運営母体が既存団体(建設業団体、建設業関連団体、学協会など)の団体
- 上記以外の団体

建設産業女性定着支援ネットワークへの登録状況

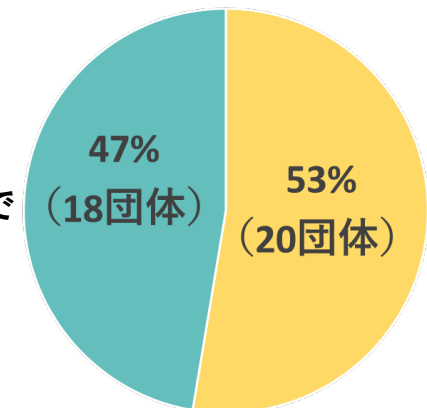
全国	北海道	青森	岩手	宮城	秋田	山形	福島	茨城	栃木	群馬	埼玉	千葉	東京	神奈川	新潟
17		1	1	1	1		1	1			1		2	1	2
富山	石川	福井	山梨	長野	岐阜	静岡	愛知	三重	滋賀	京都	大阪	兵庫	奈良	和歌山	鳥取
	1		1	1	1	1		1	1	1	2	1		1	1
島根	岡山	広島	山口	徳島	香川	愛媛	高知	福岡	佐賀	長崎	熊本	大分	宮崎	鹿児島	沖縄
1	1		1	2			1	2		1	1	1		1	1

2024年12月末現在

全国で
活動する団体



都道府県単位で
活動する団体



建設産業女性定着支援ネットワーク

NWおよび登録団体が関わった主な取組



<計画の柱1>働きつづけられるための環境整備を進める

建設産業の女性定着に向けた意識改革の必要性	・WEBセミナー「地域建設産業の就業継続に向けた意識改革WEBセナー」開催
「働きがい」と「働きやすさ」が両立できる環境の整備	・男性育休をテーマにしたセミナーの開催・建設ディレクターの職場見学と意見交換会を実施 ・建設ディレクターについてのセミナー開催
働きやすい現場の労働環境の整備	・女性による現場パトロールの実施・快適トイレと更衣室の設置促進・仮設トイレ仕様の提案 ・現場環境整備マニュアル・チェックリストの普及
更にスキルアップできる環境を整える	・建設業で働く女性向け研修会の実施 ・女性を主体とする工事チームの情報発信

<計画の柱3>建設産業で働く女性を応援する取組を全国に根付かせる

計画の普及を図るための広報活動	・女性定着に関する情報を一元的に発信するポータルサイト「建設産業女性定着支WEB」による情報発信 ・「建設産業における女性定着促進に関する実態等調査」の実施 ・建設・測量生産性向上展CSPI-EXPO2024 NW幹事長として登壇 パネルディスカッション「建設業界でのライフキャリアをデザインする」 ・建設技術展2024関東 NW独自企画開催 パネルディスカッション「～建設産業で働き続けてきた女性が語る～ 建設産業の実態・魅力・未来」 ・全国建設労働組合総連合 第4回女性従事者交流会 記念講演 NW幹事長として講師 ・中央大学講義2024年度理工系女性応援プログラムWISE集中講義 NW独自企画 「産業科学技術演習A 建設産業」 ・JACIC情報129号「建設産業女性定着支援ネットワークの取り組み」NW幹事長として寄稿 ・土木学会誌 2024年11月号 対談「働き方改革と土木業界の変化」NW幹事長として登壇 ・住生活産業の専門誌「Housing Tribune」vol.689 NW幹事長として取材対応 ・コマツカスタマーサポート株式会社 季刊情報誌「大地147号」「大地148号」NW幹事長として取材対応
建設産業女性定着支援ネットワークのさらなる活動の充実、全国展開	・全国大会の開催(リアル、ハイブリッド、メタバース) ・ブロック意見交換会の開催 ・登録団体同士の連携イベント、意見交換会、座談会等の支援 ・登録団体設立支援(講演会講師等)



建設産業女性定着支援ネットワーク

建設産業の魅力、働きがいの発信などによるイメージ戦略

- ・「建設産業における女性の就業継続にむけたキャリアパス・ロールモデル集」の作成協力
- ・若年層向けに建設産業の魅力発信イベントの共同開催および効果測定（計14回実施）
- ・全国大会における一般視聴（高校生含む）の実施
- ・ポータルサイト「建設現場へGO!」における女性の活躍等の情報発信
- ・女子中学生対象の建設業職業体験
- ・高校生の建設現場見学会への出席
- ・若手技術者と工業高校生徒の意見交換会
- ・建設産業の魅力発信イベントの開催
- ・児童や保護者向けイベントへの参加
- ・InstagramやYouTube、サイト上での魅力発信・活動紹介

（令和3年度）

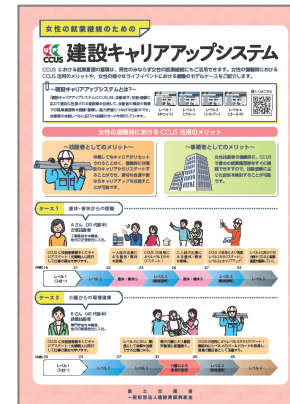


企業や業界団体の女性定着に関する理解の促進

- ・女性定着に資する意識改革に向けたテーマでワークショップの共同開催（計4回実施）
- ・「中小建設業の多様な人材確保・定着のための柔軟な働き方事例集」の作成協力



（令和5年度）



（令和4年度）

新しい建設産業の魅力を創造・発信

- ・「女性の就業継続のための建設キャリアアップシステム」モデル事例の制作協力
- ・建設キャリアアップシステムを含むセミナーの共同開催（計6回実施）

女性が活躍している仕事事例の紹介

- ・「女性定着促進に向けたアクションプログラム」の制作協力
- ・現場見学会の実施

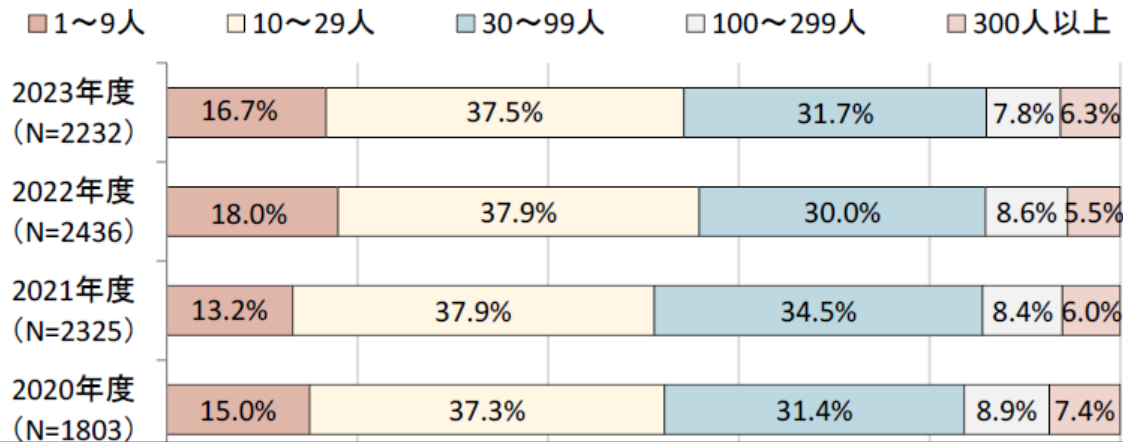
建設産業に関係する制度の整備など

- ・女性技能者の坑内労働規制緩和を目指した意見交換・公開討論会の開催



（令和2年度）

建設産業女性定着促進アンケート結果 従業員規模別にみた回答企業



<ご注意ください>

国土交通省が公表している
建設業許可業者は、
2022年度(令和4年度)で474,948業者
(法人は406,674社)です。
当該アンケートが建設業者の全体を
示すものではありません。

【令和5年度 建設産業女性定着促進アンケート調査結果】から引用

〔調査の目的〕建設産業における女性の定着促進に向けた環境整備を官民挙げて
推進していくための基礎資料とするため、就業継続につながる柔軟な働き方などの
取り組み実態やその課題等を調査。

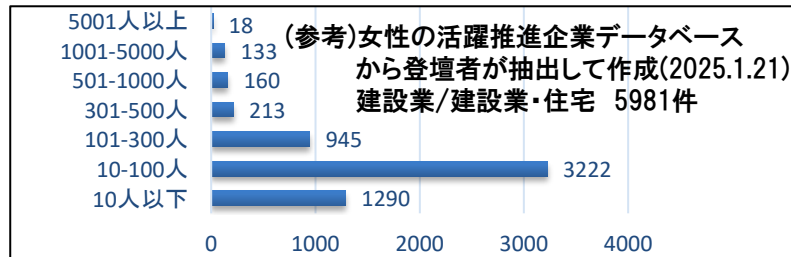
〔調査方法〕建設業5団体※等を通じて、所属組合・会員企業に回答するよう依頼
※(一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、
(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)全国建設産業団体連合会 等

〔調査期間〕令和5年7月28日～令和5年9月22日

〔調査項目〕

- ・女性就業者数(技能者、技術者、事務系等)、女性採用実績
- ・女性技術者・技能者が携わる業種または職種
- ・「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況
- ・柔軟な働き方の実現に向けた取組や現状について

(参考)国土交通省 不動産・建設経済局 建設業課:建設業許可業者数調査の結果について
-建設業許可業者の現況(令和5年3月末現在)-から抜粋
建設業許可業者数 474,948業者(法人406,674社)

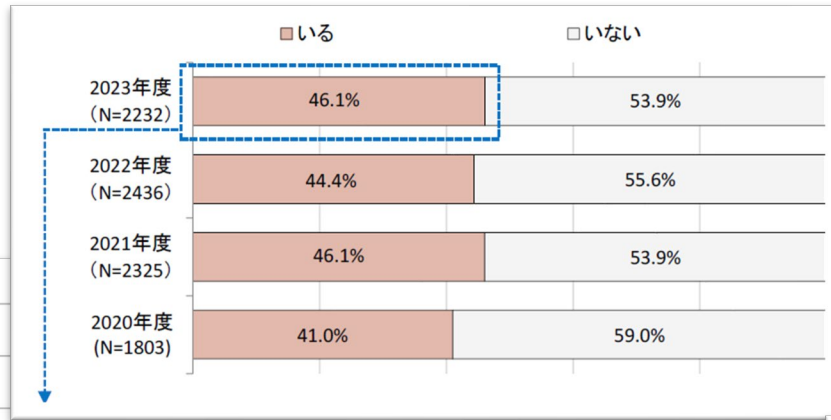


●資本金階層の別	許可業者数	構成比	累積構成比
①個人	68,274	14.4%	14.4%
②資本金の額が200万円未満の法人	27,744	5.8%	20.2%
③資本金の額が200万円以上300万円未満の法人	6,100	1.3%	21.5%
④資本金の額が300万円以上500万円未満の法人	103,116	21.7%	43.2%
⑤資本金の額が500万円以上1,000万円未満の法人	91,537	19.3%	62.5%
⑥資本金の額が1,000万円以上2,000万円未満の法人	97,801	20.6%	83.1%
⑦資本金の額が2,000万円以上5,000万円未満の法人	62,656	13.2%	96.3%
⑧資本金の額が5,000万円以上1億円未満の法人	12,299	2.6%	98.9%
⑨資本金の額が1億円以上3億円未満の法人	3,013	0.6%	99.5%
⑩資本金の額が3億円以上10億円未満の法人	1,194	0.3%	99.7%
⑪資本金の額が10億円以上100億円未満の法人	911	0.2%	99.9%
⑫資本金の額が100億円以上の法人	303	0.1%	100.0%

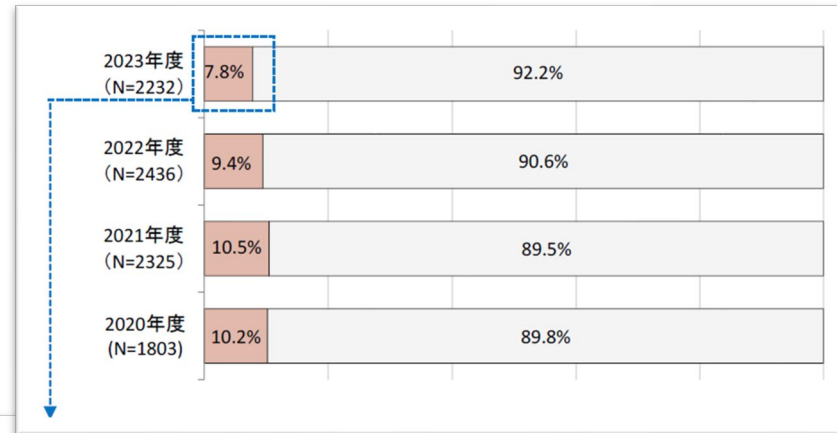
建設産業女性定着促進アンケート結果 女性の割合、数



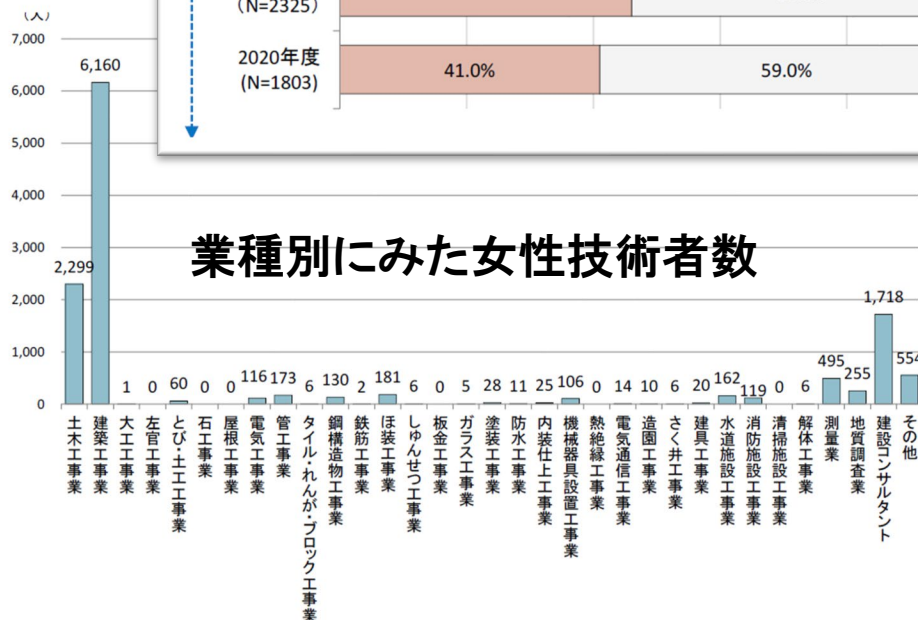
女性技術者がいる企業の割合



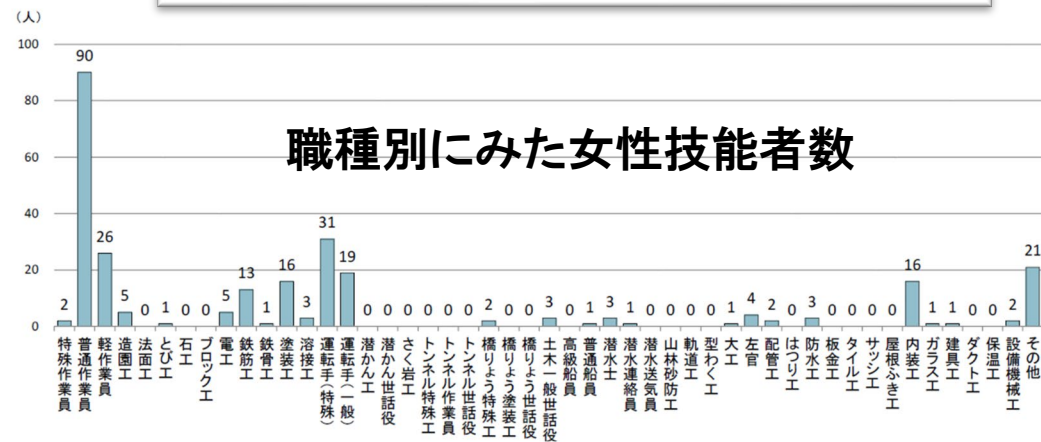
女性技能者がいる企業の割合



業種別にみた女性技術者数



職種別にみた女性技能者数



【令和5年度 建設産業女性定着促進アンケート調査結果】から引用

〔調査の目的〕建設産業における女性の定着促進に向けた環境整備を官民挙げて推進していくための基礎資料とするため、就業継続につながる柔軟な働き方などの取り組み実態やその課題等を調査。

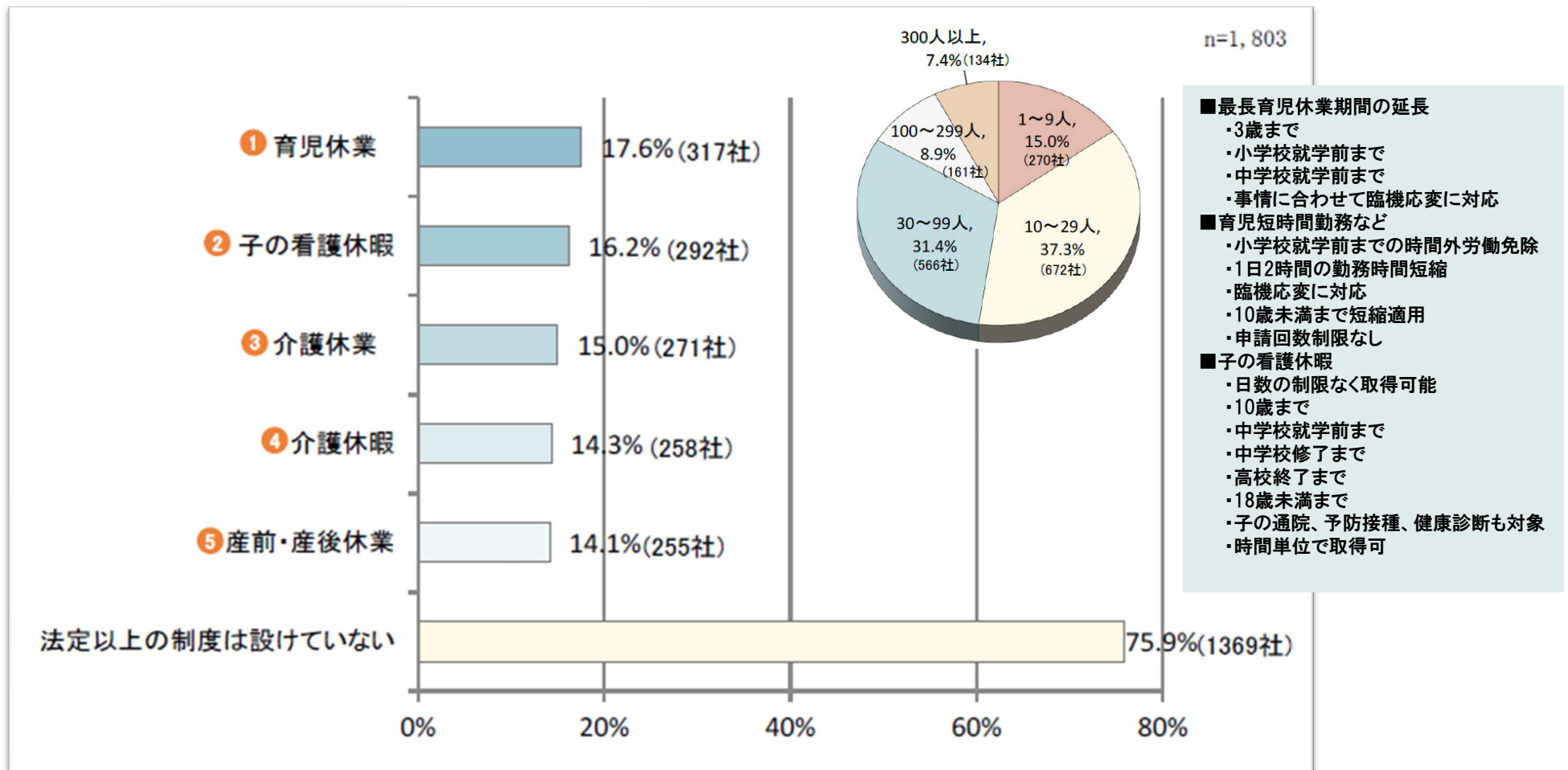
〔調査方法〕建設業5団体※等を通じて、所属組合・会員企業に回答するよう依頼
※(一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)全国建設産業団体連合会 等

〔調査期間〕令和5年7月28日～令和5年9月22日

〔調査項目〕

- ・女性就業者数(技能者、技術者、事務系等)、女性採用実績
- ・女性技術者・技能者が携わる業種または職種
- ・「女性の定着促進に向けた建設産業行動計画」の把握状況
- ・柔軟な働き方の実現に向けた取組や現状について

建設産業女性定着促進アンケート結果 法定以上の制度の有無



【令和2年度 建設産業女性定着促進アンケート調査結果】から引用

〔調査の目的〕建設産業における女性の定着促進に向けた環境整備を官民挙げて推進していくための基礎資料とするため、就業継続につながる柔軟な働き方などの取り組み実態やその課題等を調査。

〔調査方法〕建設業5団体※等を通じて、所属組合・会員企業に回答するよう依頼
※(一社)日本建設業連合会、(一社)全国建設業協会、(一社)全国中小建設業協会、(一社)建設産業専門団体連合会、(一社)全国建設産業団体連合会 等

〔調査期間〕令和2年10月20日～令和2年11月17日

〔調査項目〕

- ・女性就業者数(技能者、技術者、事務系等)、女性採用実績
- ・就業継続に資する法定以上の制度の有無
- ・復職へのサポート体制の有無
- ・働き方改革等に関する取り組みの状況
- ・働き方改革等の導入によるメリット など

中小建設業の多様な人材確保・定着のための 柔軟な働き方事例集



CASE 02

女性が働き続けられる環境の整備
会社の後押しで育休取得を促進

日本土木工業株式会社



社名 日本土木工業株式会社
代表者名 中野 周一
設立 1995年
主な業種 土木一式工事、舗装工事
所在地 三重県南牟婁郡
社員数 27人(うち女性10人)
ホームページ <https://www.n-doboku.jp/>



▲ホームページ

事例のポイント

課題

- 有給の育児休業制度を導入したが、育児休業を取得できる風土がないことが原因で社員の利用が進まなかった。

解決策

- 有給の育児休業を取得した社員と配偶者にアンケートに答えてもらい、御礼に赤ちゃん用品をプレゼントする「育休キャンペーン」を実施することで、育児休業取得の動機づけを行った。
- ⇒ 育児休業の取得率100%。有給の育児休業は導入以降10回以上利用された。
- ・ 社員全体の有給休暇取得率も10年間で約7割向上した。

社員の声



VOICE

柔軟な働き方を実践してみて

2022年に現場監督として入社して、約1年4か月の間短時間正社員制度を利用しました。制度の範囲内であれば柔軟に勤務時間や休日を定めることができ、私の場合平日は他の社員と同じ時間働き、土日を完全に休みとしていました。一緒に働く社員からの理解も得られていたため、子育てと現場監督の両立が出来ていたのだと思います。女性が建設業で働くことに対して、細かい配慮をしてくれる会社だと感じています。



工事部
矢賀舞さん

CASE 04

社内規程にとらわれない勤務形態
会社も社員も納得できる働き方を

東洋緑化株式会社



社名 東洋緑化株式会社
代表者名 石出 慎一郎
設立 1973年
主な業種 造園工事
所在地 宮城県仙台市
社員数 41人(うち女性12人)
ホームページ <https://toyo-ryokka.com/>



▲ホームページ

事例のポイント

課題

- 社員ごとに異なるワークスタイルに適した働き方を実現するためには、社内規程の見直しだけで対応することが困難だった。

解決策

- 社内規程を見直しつつもそれにとらわれることなく、勤務時間や職務上の役割など、社員の働き方に合わせて適宜雇用形態の変更や配置転換を行った。
- 業務のIT化により生産性の向上と情報共有の改善に取り組み、勤務時間の減少分をカバーできる体制を整備した。
- ⇒ 事情により離職した社員を2名再雇用でき、2020年からは新入社員を5名採用できた。

社員の声



VOICE

柔軟な働き方を実践してみて

出産・育児を機に一度は退職したのですが、やはり復職したいと考えていたところに、「週3日勤務でもよいのでパートとして指定管理業務をしてみないか」と声をかけていただき、会社に戻りました。子どもの成長に合わせて勤務日数を増やしていき、子育てがひと段落したことをきっかけにもともと働いていた総務部に戻り、現在も働いています。一度はあきらめた仕事も、子育てで全力で楽しむことができ、とてもありがたかったです。



総務部
伊藤美穂さん

日建連フォローアップアンケート 育児休業の取得実績



育児休業等の対象者と取得者の人数(子0歳～3歳未満)

以上～未満	男性社員					%	女性社員					%
	2020年	2021年	2022年	2023年			2020年	2021年	2022年	2023年		
0%	62	41	18	17	17.7%		24	21	25	27	28.1%	
10%未満	20	24	6	0	0.0%		8	0	0	0	0.0%	
10～20%	6	12	15	6	6.3%		0	0	0	0	0.0%	
20～30%	2	4	13	7	7.3%		0	0	0	0	0.0%	
30～40%	2	5	6	12	12.5%		0	0	0	1	1.0%	
40～50%	0	0	10	5	5.2%		0	0	0	0	0.0%	
50～60%	0	2	1	7	7.3%		0	2	0	0	0.0%	
60～70%	1	0	6	10	10.4%		0	1	0	0	0.0%	
70～80%	1	0	1	10	10.4%		1	0	3	1	1.0%	
80～90%	0	1	1	8	8.3%		0	2	1	1	1.0%	
90～100%	1	3	6	13	13.5%		62	66	40	66	68.8%	
無回答・無効回答	0	0	4	1	1.0%		0	0	18	0	0.0%	
合計	95	92	87	96	100.0%		95	92	87	96	100.0%	

育児休業等の対象者と取得者の人数(子3歳～小学校就学前)

以上～未満	男性社員					%	女性社員					%
	2020年	2021年	2022年	2023年			2020年	2021年	2022年	2023年		
0%	60	51	84	74	77.1%		52	58	76	63	65.6%	
10%未満	12	7	1	10	10.4%		5	1	1	2	2.1%	
10～20%	6	5	0	2	2.1%		0	1	0	1	1.0%	
20～30%	6	4	0	3	3.1%		1	0	0	1	1.0%	
30～40%	1	6	1	3	3.1%		4	0	1	0	0.0%	
40～50%	4	6	0	1	1.0%		1	3	2	0	0.0%	
50～60%	0	3	0	1	1.0%		0	1	0	2	2.1%	
60～70%	1	2	1	0	0.0%		4	1	0	0	0.0%	
70～80%	0	4	0	0	0.0%		2	3	0	3	3.1%	
80～90%	0	0	0	0	0.0%		0	0	0	0	0.0%	
90～100%	2	4	0	2	2.1%		23	24	7	24	25.0%	
無回答・無効回答	3	0	0	0	0.0%		3	0	0	0	0.0%	
合計	95	92	87	96	100.0%		95	92	87	96	100.0%	

育児休業・育児目的休暇の累計取得日数別(分割取得している場合合計の取得日数)の人数

以上～未満	男性社員		%	女性社員		%
	2022年	2023年		2022年	2023年	
1日	127	322	10.6%	1	9	1.1%
2日～1週間未満	301	957	31.6%	3	27	3.3%
1週間以上～1か月未満	556	1332	43.9%	9	22	2.7%
1か月以上～3か月未満	199	307	10.1%	32	35	4.3%
3か月以上～6か月未満	46	73	2.4%	60	85	10.4%
6か月以上～1年未満	32	40	1.3%	372	398	48.8%
1年以上	7	2	0.1%	285	239	29.3%
合計	1268	3033	100.0%	762	815	100.0%

育児休業および育児目的休暇を合計した平均取得日数

以上～未満	男性社員				%	女性社員				%
	2020年	2021年	2022年	2023年		2020年	2021年	2022年	2023年	
0日	48	36	28	27	28.1%	27	23	25	31	32.3%
30日未満	36	40	28	44	45.8%	5	6	1	11	11.5%
30～60日	5	11	19	19	19.8%	5	8	1	3	3.1%
60～90日	4	3	5	3	3.1%	6	4	4	1	1.0%
90～120日	0	0	4	3	3.1%	6	7	1	2	2.1%
120～150日	0	0	1	0	0.0%	3	8	3	3	3.1%
150～180日	0	0	0	0	0.0%	2	3	2	3	3.1%
180～210日	1	1	1	0	0.0%	3	0	8	6	6.3%
210～240日	0	0	0	0	0.0%	6	8	1	2	2.1%
240～300日	0	1	0	0	0.0%	10	8	10	10	10.4%
300日以上	1	0	1	0	0.0%	22	17	31	24	25.0%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%

【(一社)日本建設業連合会 けんせつ小町委員会:建設業における女性の活躍推進に関するフォローアップアンケート調査報告書2023年度、2024年10月】から引用
〔調査対象〕(一社)日本建設業連合会の会員企業140社 〔調査期間〕2024年6月～8月 〔回答状況〕96/140社(回答率68.6%)



建設産業女性定着支援ネットワーク

日建連フォローアップアンケート 社内制度の整備・運用状況



【テレワーク】

テレワーク制度の整備状況について

	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
1.制度化されている	37	41	44	50	52.1%
2.制度化されていないが、条件付きで運用している	52	47	28	27	28.1%
3.制度化されていない	6	4	15	19	19.8%
無回答・無効回答	0	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%

上問において、「1. 制度化されている」と回答した方に
現場配属の技術者の利用状況について

	件数				%
	2020年	2021年	2022年	2023年	
1.大いに利用されている	1	0	1	1	2.0%
2.一部で利用されている	20	25	32	32	64.0%
3.利用されていない	13	15	11	17	34.0%
4.利用を認めていない	2	1	0	0	0.0%
無回答・無効回答	1	0	0	0	0.0%
回答数	37	41	44	50	100.0%

【フレックス、時差出勤、短時間勤務】

フレックス、時差出勤、短時間勤務等の利用状況

	現場配属（外勤）				%	本社・支店配属（内勤）				%	協力会社の技能者				%
	2020年	2021年	2022年	2023年		2020年	2021年	2022年	2023年		2020年	2021年	2022年	2023年	
1.大いに利用されている	3	4	4	3	3.1%	20	15	14	15	15.6%	1	0	1	0	0.0%
2.一部で利用されている	43	41	38	54	56.3%	53	56	52	52	54.2%	18	20	16	30	31.3%
3.利用されていない	32	32	27	20	20.8%	11	8	5	10	10.4%	48	53	50	47	49.0%
4.利用を認めていない	12	15	18	19	19.8%	8	13	16	19	19.8%	15	19	20	19	19.8%
無回答・無効回答	5	0	0	0	0.0%	3	0	0	0	0.0%	13	0	0	0	0.0%
合計	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%	95	92	87	96	100.0%

【(一社)日本建設業連合会 けんせつ小町委員会:建設業における女性の活躍推進に関するフォローアップアンケート調査報告書2023年度、2024年10月】から引用
〔調査対象〕(一社)日本建設業連合会の会員企業140社 〔調査期間〕2024年6月～8月 〔回答状況〕96/140社(回答率68.6%)



建設産業女性定着支援ネットワーク



- ・業界全体で二極化が進んでいる。特に中小建設業で顕著である。
- ・元請現場所長の考え方により、現場間のバラツキが大きい。
- ・建設業で働きたいという希望を持っている女性と、
働きやすい柔軟な対応ができる企業のマッチングが進まない。
(必要な企業や女性に情報が届かない)
- ・元請企業と協力会社が一体となって改革を進める必要がある。
- ・業界全体の意識改革が必要である。



建設現場における安全管理の考え方

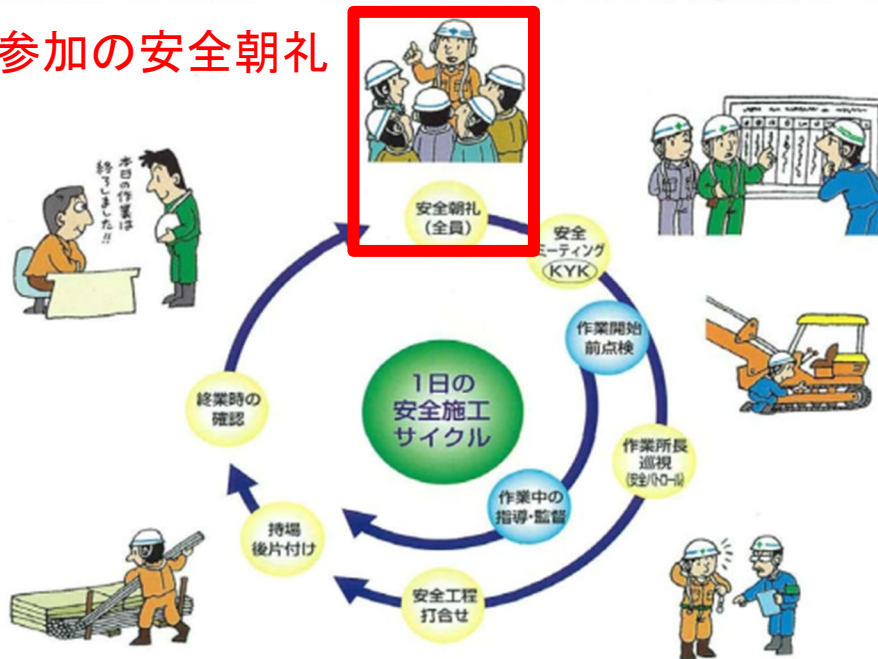


厚生労働省は、
建設現場の安全水準の向上を促進し、建設業における労働災害の防止を図るための
安全管理の具体的な方法として「元方事業者による建設現場安全管理指針」を示しています。

12 安全施工サイクル活動の実施

元方事業者は、施工と安全管理が一体となった安全施工サイクル活動を展開すること。

全員参加の安全朝礼



ICTツールを活用した
柔軟な働き方により、
多様な人材が
「働きやすさ」と「働きがい」
を実感できる
安全施工サイクルなど
新しい安全管理体制の構
築が求められる

「厚生労働省・都道府県労働局 労働基準監督署：元方事業者による建設現場安全管理指針のポイント」より引用

建設現場の新しい職域



建設産業はチームスポーツに似ている

建設現場には、全体を指揮する**技術者(監督)**
そして、それぞれのポジションには、様々な分野の
スペシャリストである**技能者(選手)**がいます。



専門工事業

元請から専門工事を請負う。
大工、左官、鉄筋、とび・
土工・コンクリートなど
27の建設業の種類があり、
そこで働く登録基幹技能者
は43職種

総合建設業(元請)

各種の土木・建築工事を一式で
発注者から直接請負い、
工事全体の取りまとめを行う建設業者
そこで働く技術者は現場
監督と呼ばれる

<新しい職域>

建設ディレクターなどの資格を取得し、先端的なICT専門スキルで建設現場の技術者・技能者に伴走しながら現場を支える

- ・ドローン測量やICT建機の運転調整などの現場業務もあるが、施工管理に関わるオフィス業務を分担することでテレワークが可能
- ・柔軟な現場運営のもとで、多様な人材の入職につながる新しい職域として注目される

